

企業内弁護士に対する 継続教育プログラム試論（その2）

弁護士（共栄火災海上保険株式会社コンプライアンス部法務グループ）

藤 本 和 也¹

1. 企業内弁護士に対する継続教育によって何を達成するのか

「企業内弁護士に対する継続教育プログラム試論（その1）」²においては、とりわけ社会人経験のない者が司法修習終了直後に所属企業初の企業内弁護士として入社する場合を想定したうえで、企業内弁護士に対する継続教育の必要性を論じた。

弁護士が「企業内弁護士」として機能するためには、二つの要素、すなわち「弁護士」としての実力と「企業人」としての実力を兼ね備えなければならない。いずれが欠けても「企業内弁護士」として機能することはなく、その役割を全うすることはできない。「企業内弁護士」が所属企業において活躍するためには、「弁護士」と「企業人」双方の実力を兼ね備えたうえで、双方を融合させる必要がある、ということである。

司法修習終了後、法廷実務を伴う紛争案件を代理人として担当するという法律事務所における経験は、「弁護士」としての実力を高める絶好の機会となる。紛争当事者から依頼を受け代理人としての重い責任を引き受け、時に先輩弁護士の助言を受けつつ担当案件に真剣に対峙してきた者は、「弁護士」としての力を飛躍的に向上させてきた可能性が高い。このような者が初めて企業内法務に活動の場を移す場合、「企業人」としての力を身につけ、外部弁護士として培ってきた「弁護士」としての力を如何にして組織に適合させるかといった課題に直面することになる。とはいえ、社会人経験のない者が司法修習終了直後に所属企業初の企業内弁護士として入社する場合に比べて、「弁護士」という側面に対する悩みは少ない。

一方、社会人として企業において一定の役割を果たした経験を有する者であれば、企業内における人間関係の中で自分がどのように振る舞えば組織としての目的達成に寄与できるのかという「企業人」としての課題につき、自分なりの理解や感覚を身につけていることであろう。このような者であれば、司法修習終了直後に所属企業初の企業内弁護士として入社する場合であっても、「企業

¹ 筆者は、共栄火災海上保険株式会社コンプライアンス部法務グループに所属している。また、日本組織内弁護士協会理事・政策委員会委員、日本弁護士連合会法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター委員、同弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会幹事、第一東京弁護士会総合法律研究所組織内法務研究部会委員（副部会長）として活動を行っている。しかしながら、本稿において示す見解は筆者個人のものあり、所属組織等の見解を代表するものではないことを、念のため申し添えておく。

² 「臨床法務研究」第14号13頁以下参照。

人」としての振る舞いについて苦勞することは比較的少ないであろう。企業内法務の現場に身を置きながら如何にして「弁護士」としての力を向上させていくのかという重い課題は残るが、「企業人」としての経験が企業内弁護士としての重要な財産になることは間違いない。

そうすると問題となるのは、社会人経験のない者が司法修習終了直後に所属企業初の企業内弁護士として入社する場合、すなわち、「弁護士」としての経験も「企業人」としての経験も有していない者が「企業内弁護士」として活躍を期待される場合、どのように教育を行うのかという点である。企業内弁護士に対する継続教育は、「弁護士」としての経験も「企業人」としての経験も有しない者が、「弁護士」および「企業人」としての実力を向上するために有益となる実質を備えなければならない³。

2. 企業内弁護士に対する継続教育と法科大学院が提供する企業内弁護士養成プログラム

近年、企業内弁護士養成を視野に入れた学修プログラムを提供する先進的な講座が、一部の法科大学院に設置されるに至っている⁴。各講座が目指すところにより講師の選定やプログラムの内容は異なるものの、講師については、現役の企業内弁護士、企業の法務部門長・部門長経験者、企業の法務部門担当者、企業法務を扱う外部弁護士といった企業内法務に関わる者が招聘されている。また、プログラムの内容としては、「企業における法務部門の役割」、「法務部門と戦略法務・政策法務・予防法務・臨床法務」、「法務部門と企業内の他部門との関係」、「企業内法務における企業内弁護士の役割」、「企業内弁護士と外部弁護士との関係」といった総論的内容に関する講義に加え、法務部門や企業内弁護士が担う個別の業務に関する講義や講義で獲得した知識を用いて実際に企業内法務において生ずる典型的な事案の解決を試みる演習などが展開されており、大変興味深い内容である⁵。筆者も中央大学法科大学院における講義の一部を担当する機会を得たが、極めて刺激的な体験であり、企業内弁護士に関心を有する学生の真剣な眼差しは心に残るものであった⁶。これらの講

³ 「企業人」という側面については、多くの企業が研究を行い独自のノウハウを蓄積しているところであるし、組織内における振る舞い方のノウハウに関する書籍も数多く出版されているところである。そこで、本稿では、とりわけ「弁護士」としての観点を中心として考察を行いたい。

⁴ 中央大学法科大学院においては「企業内法務の実務」として、慶應義塾大学法科大学院においては「企業内リーガルセッションフォーラム・プログラム（2・3年）」として、神戸大学法科大学院においては「ワークショップ企業内法務」として、明治大学法科大学院においては「企業実務と法Ⅰ」として設置されている。いずれの講座のシラバスも、各校のウェブサイトにおいて閲覧可能である。

⁵ 法科大学院における企業内弁護士に関する学修プログラムについての意義や課題については、太田秀夫「企業内弁護士養成を視野に入れた法科大学院の教育」法学教室2015年12月号120頁以下がある。中央大学法科大学院において実施された2014年度および2015年度の「企業内法務の実務」の結果を踏まえ、法科大学院における企業内弁護士養成教育の意義や課題を詳細に分析している。

⁶ その際の講義内容のエッセンスは、藤本和也「企業内法務と企業内弁護士」法学教室2015年5月号118頁以下に記載した。

義において扱われる内容は、企業内弁護士にとって必須の知識が数多く含まれている。既に企業内弁護士として職務を行っている者、企業内法務に活躍の場を移そうとする外部弁護士、企業内弁護士に関心を有する外部弁護士などについても講座の受講が可能となるよう工夫することも検討されてよいと思われる⁷。

そして、これらの講義において扱われるテーマ（特に総論的内容）は、企業内弁護士にとって永遠の課題ともいえるものであり、一度講義を受講すれば足りるというものではない。むしろ、企業内弁護士として職務を開始して初めて問題意識が理解可能となることも多いであろう。そこで、企業内弁護士養成を視野に入れた学修プログラムにおいて取り扱われるテーマについても、企業内弁護士に対する継続教育プログラムにおいて角度や深度を変えて検討を行うべきである。企業内弁護士に対する継続教育プログラムにおいては、受講生は実際に企業内弁護士として企業内法務において職務を行っている者であり、現実には直面している企業内弁護士としての課題に答え得る講義内容としなければならない。

3. 企業内弁護士に対する継続教育の担当者

(1) 弁護士資格を有しない者が担当する場合

企業内弁護士に対する継続教育を担当する講師として、現役の企業内弁護士、企業の法務部門長・部門長経験者、企業の法務部門担当者、企業法務を扱う外部弁護士等の企業内法務関係者等を選定することが考えられる。

我が国には企業内法務に従事する弁護士資格を有しない者⁸が多数存在しており、企業内法務に関する実力者は数え切れない程存在している。企業内弁護士に対する継続教育において、それらの企業内法務に関する実力者が「企業内弁護士に期待される役割」を示し、「企業内弁護士の在り方」や「企業内弁護士に対する課題」を示すことは極めて重要である。

⁷ 例えば、中央大学法科大学院においては「中央大学法曹リカレントプログラム」における「科目等履修生制度」において、「企業内法務の実務」が、「1）弁護士登録をして5年以内の者 2）企業に在籍し、あるいは勤務経験がある弁護士に履修を認める。なお、ゲストスピーカーがコンフリクトの恐れ等の事情からこれらの者の全部または一部について聴講を望まれない場合には、当該回に限り該当者の聴講を差し控えさせる等の措置を講じます。」との要件のもとで開放されている。

また、慶應義塾大学法科大学院においては「法曹リカレント教育」における「個別科目履修プログラム」において、「企業内リーガルセッションフォーラム・プログラム」が、「以下の3条件を全て満足すること 1）法曹資格取得後7年以内、2）これまでの法曹としての職務経験中、企業法務案件（企業から依頼された契約書の審査や法律相談、訴訟対応など）が、多くても2割程度であること、3）資格取得の前後を問わず、また職種を問わず、企業での勤務経験がないこと 応募書類に上記を満たす旨、具体的に説明すること」との要件のもとで開放されている。

⁸ 本稿においては、弁護士資格を有しない、もしくは、弁護士登録を行っていないことによりプロフェッションとして弁護士の職業倫理に拘束されることがなく、外部からも弁護士として扱われた経験の無い者を想定している。

企業内弁護士は、自らの「依頼者」がどのような発想に基づき自らに何を要求しているのかを知ることができるのであり、そのような要求に応えるために自らがどのような役割を担うべきなのかを理解する重要な契機となるであろう。

また、企業の法務部門を預かる「企業人」としての心構えや思考を学ぶことができる重要な機会となるであろう。

(2) 企業内弁護士もしくは企業内弁護士経験者が担当する場合

企業内弁護士としての心構えやプロフェッションとしての行動規範など「企業内弁護士」の役割に関する実践知を伝えるためには、現役の企業内弁護士または企業内弁護士の経験を有する者が講義を担当することが重要であろう。「企業内弁護士」としての立場に身を置き、企業内における様々な苦労や葛藤を味わった者でなければ、現実「企業内弁護士」として苦労や葛藤を感じている受講生に対して、その心を掴む言葉を用いて知識を伝達することは難しいと思われる。特に、「弁護士」としても「企業人」としても経験を有しない者、すなわち、社会人経験のない者が司法修習終了直後に所属企業初の企業内弁護士として入社した者が、担当者を経て法務部門の課長や部長といった管理職に昇進したケースは、現状では未だ少ないと思われる。「弁護士」としても「企業人」としても経験を有しない者が所属企業において如何なる立場に置かれるのかについては、実際にそのような立場に立ったことがなければ理解し難いのではなかろうか。企業内弁護士に対する継続教育を意味あるものとするためには、現役の企業内弁護士もしくは企業内弁護士経験者を講師として確保し、講義を担当する機会を設けることが出来るか否かにかかっているといえる。

なお、企業内弁護士は各々が独立したプロフェッションであり、そうであることが求められる存在である。企業内弁護士は弁護士法や弁護士職務基本規程に代表される弁護士の職業倫理による拘束を受けることを宣言した者であり、弁護士の職業倫理を遵守しつつ企業内法務における自らの役割を全うする立場にある者である。企業内において「弁護士」として如何に振る舞うべきかという問題は、自らが「企業内弁護士」として実際に職務を行って初めて、それを自身の課題として意識し真剣に悩むことが可能になるものだろう。しかも、受講生となる企業内弁護士は、各々が異なる業界や異なる企業に身を置く者達である。各企業における法務部門の役割や位置づけ、企業内弁護士の役割や位置づけによって、取り扱う法領域や業務は千差万別である。企業内における人間関係も、受講生となる企業内弁護士毎に全て異なる。企業内弁護士に対する継続教育を担当する者は、そのような状況をよく理解する者でなければならない。

企業内弁護士に対する継続教育は、異なる立ち位置や状況に置かれた個々の企業内弁護士に対応し得るものでなければならない。継続教育において提供される知識は、個々の企業内弁護士の立ち位置や状況に応じて架橋される必要がある。受講生となる個々の企業内弁護士に応じた、より個別的・具体的なアドバイスを通じて、初めて有益な教育を行うことが可能となるはずである。

繰り返しとなるが、適切に企業内弁護士に関する知識の伝達を行うとともに、個別的・具体的なアドバイスを行うことが可能であるのは、企業内弁護士が置かれた状況を十分に理解した者である。すなわち、企業内弁護士に対する継続教育において必須であるのは、企業内における特殊性を体験し、その中で実際に活動を行い、企業内弁護士としての経験を積んだ者の存在である。企業内弁護士に対する継続教育を成功させるためには、経験を積んだ現役の企業内弁護士もしくは企業内弁護士の経験者を講師に加えることが必須となるであろう。

(3) 企業内弁護士としての経験を有しない外部弁護士が講義を担当する場合

企業内弁護士としての経験を有しない外部弁護士が講義を担当する場合も考えられる。ただ、企業内弁護士としての経験を有していないとしても、企業内法務に関する案件を数多く取り扱っており、企業内弁護士と共に案件を遂行している（むしろ、若手の企業内弁護士に対して案件を通じて指導を行っている）熟達した外部弁護士も存在している。

そのような熟達した外部弁護士は企業内弁護士が置かれた立場や課題を熟知しているのであって、外部弁護士から見た企業内弁護士の意義や課題を明確に伝えてくれるものと思われる。これにより、受講生である企業内弁護士は、より一層自らの立ち位置を相対化することが可能となり、外部弁護士と企業内弁護士の役割分担を考える中において企業内弁護士としての役割を明確化することができるであろう。

経験を積んだ現役の企業内弁護士もしくは企業内弁護士の経験者と共に講義の一部を担当することができれば、極めて高い教育効果を生むことができると思われる。

4. 「組織内弁護士研修①」および「組織内弁護士研修②」における講義内容

(1) 留意点

筆者は、岡山大学法科大学院弁護士研修センター（OATC）において、岡山の若手組織内弁護士および岡山にて組織内弁護士となる予定の司法修習生を対象とした講義として、「日本の組織内弁護士の現状と課題」、「組織内弁護士研修①」、および、「組織内弁護士研修②」を実施した。これらの講義においては、日本の組織内弁護士の現状と課題を示したうえで、組織内弁護士の任務、組織内弁護士の行動規範（弁護士法や弁護士職務基本規程と組織内法務との関係）をテーマとした講義および議論を行った⁹。「企業内弁護士としての心構え」については「組織内弁護士研修①」において、「企業内弁護士の行動規範（職務規律及び義務）」については「組織内弁護士研修①」および「組織内弁護士研修②」において取り扱った¹⁰。

⁹ 筆者が現役の企業内弁護士であることから、講義は企業内弁護士を想定して行ったが、総論的内容については組織内弁護士一般に通じるものである。

言うまでもなく、これらは実験的試みであり未だ内容は不十分であるが、今後の企業内弁護士に対する継続教育プログラム開発に多少でも資するべく、取り扱ったテーマの幾つかにつき、その狙いを示すことにする。以下、まずは、「企業内弁護士としての心構え」において取り扱ったテーマについて解説を行う。

(2) 講師の自己紹介の意義

「企業内弁護士」に対する継続教育においては、その講義が、如何なる立場から、如何なる視点に基づいて展開されるのかが明らかにされることが重要である。

企業内弁護士に対して講義を行う際には、冒頭に相当程度詳細な自己紹介を行い、講師の経歴や立場を明確にしておくことが必要である。受講生である企業内弁護士は、講師の自己紹介を手がかりに講師が置かれた立場と自らが置かれた立場の違いや距離感を掴み、講師が示す実践知を自らのものに変換することが可能となるのである。

企業内弁護士が講師となる場合、所属企業が展開しているビジネスの内容、企業内弁護士の所属部門が担う役割、企業内弁護士のポジション、企業内弁護士が実際に担当している職務などを可能な限り詳細に伝えることが望ましい。企業内弁護士の役割は所属業界・所属企業・所属企業におけるポジション等によって様々であることから、講師の立ち位置が明確にされない限り、企業内法務に関する実践知を十分に伝えることができず、受講生に対して誤解を与えてしまうことになる。

筆者は講義の冒頭に自己紹介を行ったが、概ね以下の項目について比較的詳細に情報提供を行った。

- a) 氏名
- b) 所属弁護士会、修習期
- c) 所属業界、所属企業、所属部門、役職等
- d) 大学卒業以降、弁護士登録に至るまでの経歴（「企業人」としての経験の有無）
- e) 法律事務所における職務経験の有無（修習修了後直ちに企業内弁護士となったか否か）
- f) 企業内弁護士となるに至った動機等
- g) 社外における活動状況、役職等
- h) 所属企業における取扱業務
- i) 弁護士個人としての業務（個人事件）の可否、状況等
- j) 著作
- k) 外部講演のテーマ・開催状況等
- l) 保険代理店研修のテーマ・開催状況等

¹⁰ 取り扱ったテーマは、「企業内弁護士に対する継続教育プログラム試論（その1）」臨床法務研究14号19頁以下に示した。

(3) 企業内弁護士として活動を行うまでの経験

講師が現役の企業内弁護士であるか、または、過去に企業内弁護士としての経験を有する場合、講師が企業内弁護士として活動を行うまでに「弁護士」および「企業人」としての経験を有していたのか否か、経験を有していた場合にはその内容を明らかにしておく必要があるだろう。

「弁護士」としての経験に関しては、企業内弁護士としての職務を開始するまでに、法律事務所において外部弁護士としての経験を有していたのか否か、有していたのだとすればどの程度の期間だったのか、どのような規模の事務所に所属していたのか、どのような案件を取り扱っている事務所に所属していたのか、事務所においてどのような案件を中心に取り扱ってきたのか、自身が担当してきた案件のうち訴訟に関する案件はどの程度の割合を占めていたのか、個人事件を行ってきたのか、個人事件ではどのような案件を扱ってきたのか、弁護士会における活動はどのようなものだったのか、その他どのような活動を行ってきたのか等が明らかにされることが望ましい。

また、「企業人」としての経験に関しては、企業人としての経験を有していたのか否か、有していたのだとすればどの程度の期間だったのか、どのような業界に属する企業に所属していたのか、どのような部門に所属していたのか、各部門にどの程度の期間所属していたのか、自身はどのような業務を担当していたのか、転職を経験したことがあるのか等である。

(4) 企業内弁護士の所属企業外における活動状況

講師が現役の企業内弁護士もしくは企業内弁護士経験者である場合、弁護士会（日弁連、単位弁護士会）や日本組織内弁護士協会（JILA）や経営法友会、学会、大学等における研究会での活動状況を伝えることも大切である。これらの情報により、受講者は企業内弁護士が社外において活動する可能性を知ることができ、また、外部での活動を通じて如何なる人的コネクションを獲得し得るのかに気付くことが可能となるからである。

所属企業外における活動へのコミットを通じて学んだ企業内法務に関する様々な考え方は、所属企業における企業内弁護士としての活動を支えるものとなる。企業内弁護士が適切に法的リスクをコントロールすることにより、政策法務・戦略法務・予防法務・臨床法務の各場面を通じて所属企業のビジネスに寄与するためには、企業内から得られる視点のみではなく、企業外における様々な視点を持つ必要があることは言うまでもない。他の企業内弁護士の視点だけではなく様々な外部弁護士の視点を知ることが重要であり、学者による学問的視点も重要である。また、経営陣の視点とともに、一般従業員の視点を持つ必要がある。

企業内弁護士が社外でどのような活動を行うことができるかは、所属する企業により様々である。ただ、企業内だけでは多様な視点を獲得する契機が乏しいと考えるのであれば、企業内弁護士は所属企業を説得することにより、社外における活動領域の拡大を試みるべきであると思われる。社外における活動により獲得した知見により、自らの企業内弁護士としての力を飛躍的に向上させるこ

とができるのであって、それは所属企業の法務部門の実力を飛躍的に向上させることと同義となるはずだ。ビジネスへの寄与に極めて有益であることを、所属企業に対して十分説明することができるかが鍵となる。

筆者は、企業内弁護士が社外において多様な活動を行うことにより、様々な視点で物事を分析し判断する能力を磨く事ができると感じている。企業内弁護士の成長は企業内弁護士が所属する企業の法務部門の能力向上に直結するのであって、企業内弁護士が社外における活動を通じて多様な視点を獲得できるよう所属企業が配慮することは企業内弁護士のみならず企業にとっても有益であると思われる。

(5) 企業内弁護士と弁護士会活動

企業内弁護士が積極的に弁護士会活動に参加するということは、所属企業にとっても意味のあることだと思われる。とりわけ、企業内弁護士数が少なく企業内弁護士に接する機会の少ない地方の単位弁護士会においては、企業内弁護士は一体何をする存在なのかを十分に理解することが難しく、弁護士会として企業内弁護士をどのようにして支援すればよいのか悩ましい状況にあると耳にすることもあ

る。企業内弁護士は「弁護士」であり、弁護士会とは関係を有し続けることになる。そうであれば、企業内弁護士は企業内における自らの役割を遂行しやすい環境を実現するためにも、弁護士会における活動に参加し、様々な外部弁護士とコミュニケーションをとり、外部弁護士と相互の理解を深めることが大切であると考えられる。弁護士会内に企業内法務に関する研究会や委員会を設置し、企業内弁護士と外部弁護士が共同して企業内法務に関する課題を研究することも考えられる。そのような場を通じて企業内弁護士の考え方と外部弁護士の考え方を知ることにより、相互の理解を深めることができるであろう¹¹。

なお、企業内弁護士が弁護士会活動を行う意義については、例えば、企業内弁護士が外部弁護士の考え方を知ることが外部弁護士の管理において極めて重要である、という観点から所属企業を説得することも考えられる。外部弁護士の選定・管理を行うことは企業内弁護士の重要な任務となるが、外部弁護士の適切な選定・管理を行うためには、法律事務所の運営や外部弁護士の活動状況に対するイメージを持つことが必須である。そのためには、外部弁護士と共に議論する機会を提供する弁護士会活動が有益だとする観点である。

企業内弁護士は、企業内において法的リスクコントロールという役割を担うことになる。法的リスクを適切にコントロールするということは、法的リスクの質と量を見極め、法的リスクに応じた

¹¹ このような場として、例えば、第一東京弁護士会には総合法律研究所組織内法務研究部会が設置されている。また、単位弁護士会の弁護士業務改革委員会内に組織内弁護士に関する委員会を設置する動きも出てきたようである。

適切なビジネス遂行を可能にすることである。このような法的リスクコントロールは、企業活動において極めて重要な役割を担っており、必要不可欠な要素といえる。法的リスクを適切にコントロールするためには、法的リスク発生の予想、法的リスクを踏まえたビジネススキームの構築、予想される法的リスクに応じた予防策の実行等が必要となるが、これらを遂行するためには、法的リスクが顕在化し紛争化した際の最終的解決手段である訴訟に関する実践的知識や感覚が必要となる。仮に、所属企業が具体的な訴訟を抱えていない場合であっても、むしろ企業内弁護士が所属企業において訴訟に関与する機会が乏しいからこそ、弁護士会活動を通じて外部弁護士の有する訴訟に関する実践知に触れることは、特に「弁護士」としての経験に乏しい若手の企業内弁護士にとっては必須の経験であろうし、それは所属企業の法務部門を強化するためにもなるのである。すなわち、企業内弁護士が弁護士会活動を行うことを通じて外部弁護士との接点を維持することは有益であり、逆に、そのような観点からは、弁護士会との接点となる弁護士登録は必須と思われる。弁護士登録により弁護士会活動に継続的に関与することが可能となるのであり、訴訟の経験に乏しい企業内弁護士であっても訴訟に関する実践知に触れる機会を獲得することが可能となるのである。

更に言えば、企業内弁護士は弁護士会活動を通じて様々な外部弁護士と「弁護士」同士として繋がるのが可能となる。そのような繋がりとは、企業内弁護士の頭に実践知の詰まった外部弁護士というコンピュータを数多く接続する機会を得るのに等しいということの意味するのである。

企業内弁護士としての役割を果たし所属企業のビジネスに貢献するためには、企業内弁護士自身の能力を高めることが必須であり、企業内弁護士の能力向上は所属企業の法務部門強化に直結している。以上のような観点を踏まえ、企業内弁護士は所属企業に対して弁護士会活動の重要性を粘り強く説明し、弁護士会活動に参加できる環境を整えることが重要である。

(6) 企業内弁護士の取扱業務

講師は、所属企業における実際の取扱業務に関する情報を提供する必要がある。筆者は、自らが担当している以下の項目につき情報提供を行うとともに、各々の業務の位置づけおよび企業内弁護士との関係につき説明を行った。

- a) 担当業務の範囲
- b) 法律・法務相談
- c) 契約審査
- d) 保険約款審査
- e) 保険代理店法務関連
- f) 対外交渉
- g) 監督当局対応
- h) 反社会的勢力・クレーマー対応等

- i) そんぽ ADR、訴訟、調停対応
- j) 組織内調査対応
- k) 株主総会対応
- l) 外部弁護士選定・管理
- m) 経営陣への助言
- n) 特命事項対応
- o) 社内教育、代理店指導、営業支援等

(7) 企業内弁護士と訴訟

企業内弁護士が代理人として訴訟を担当することができるか否かは個別の企業の方針によって様々であるが、企業内弁護士は代理人として訴訟を担当するケースは比較的少ないようである¹²。ただ、訴訟代理人としての経験は、「弁護士」としての経験に乏しい企業内弁護士の力を飛躍的に向上させるための重要な契機となる。所属企業が訴訟案件を抱えているのか否かは所属企業のビジネスにより大きく異なるが、所属企業が当事者となる訴訟につき適切な事案があれば、代理人として訴訟を進行してみることは有益である。

企業内弁護士は社内における如何なる相談においても、常に案件がこじれて訴訟になった場合を想定しておかねばならない。訴訟に至るプロセスの想定は研修所における教育により一定程度可能であるが、企業内法務の実務を遂行するに際してはより具体的にプロセスを想定する必要がある。そのためには、訴訟代理人として活動した経験が重要であり、訴訟代理人としての経験により、トラブルとなった際に展開されるであろう当事者双方の主張や反論を具体的に想定し、自らの主張をどのようにして立証するのか、どのような人物が人証となる可能性を有するのかといった事項を可能な限り具体的に想定できる力が必要となるのである。このようにして想定される紛争状況から遡り、紛争発生を予防するのである。

訴訟は、実際に代理人として担当してみなければ分からないことが多い。そこで、所属企業を説得し、機会があれば代理人として訴訟を担当することが大切ではあるが、単独でいきなり訴訟を担当することが困難な場合も考えられる。そのような場合には、顧問弁護士と共同受任の形で案件を担当することができるよう環境を整える必要があるだろう。

¹² 日本組織内弁護士協会の内部アンケートの結果である「企業内弁護士に関するアンケート調査集計結果（2015年2月実施）」によれば、「あなたは勤務先の訴訟代理人となることがありますか。」との質問に対して、70.5%が「ない」と回答している。

<http://jila.jp/material/questionnaire.html> 参照。

(8) 企業内弁護士と著作・外部講演

企業内弁護士にとって、著作は重要である。外部弁護士であれば、例えば、如何なる分野の訴訟を担当してきたのか等がその外部弁護士の専門性を示す指標になるだろう。しかし、個々の企業内弁護士が如何なる分野に携わり研究を行っているのかは、企業外からはもちろん、企業内からも見えにくい。著作は、企業内弁護士がその専門性を外部に示すための有力な機会を提供するツールになると思われる。また、企業内弁護士の将来のキャリアにも寄与するかもしれない。そして、執筆の過程から学ぶことは限らない。

外部講演も同様である。執筆と同様、講演を準備する過程から学ぶことは限らない。講演を通じて様々な者と知り合うことができる。チャンスがあれば積極的に講演を引き受けるべきであろう。

企業内弁護士は企業内法務の現場に身を置く者であり、各々が職務を行う業界や所属企業における最新の情報に接することができる立場にある。執筆や講演を通じて、最先端の問題状況を咀嚼し体系化することにより、企業内弁護士としての力を飛躍的に高めることが可能になると思われる¹³。

以 上

¹³ 以下、次号に続く。

